

《論 説》

賃金の意義 —賃金をめぐる法の対応と賃金請求権—

高 野 敏 春

もくじ

はしがき

Ⅰ 賃金の法的意義

Ⅱ 債権発生原因に関する民法改正

Ⅲ 賃金請求権の発生

Ⅳ 賃金請求権の根拠

むすび

はじめに

21世紀を迎え、労働をめぐる法や制度は、50年ぶりのめまぐるしい改革のなかにある。この間、労働基準法(以下労基法)が抜本的に改革され、男女雇用機会均等法や労働者派遣法も大きな変貌を遂げ、労働契約法(以下労契法)の制定、民法債権法改正が行われた。何より終身雇用や年功序列型賃金などの慣行が縮小し、能力主義や年俸制などの個別管理システムやパートタイマー、派遣などの非正規雇用の割合が徐々に拡大している。

変革の時代にあって、労働に関わる法の体系をどのように構成するか、未だ定説がない。確かに、労働条件その他の労働者の生活保障を考えるには、労働者を個人としてとらえ直接対策を講じるか、労働組合を通じて問題を処理するかなど、個別的労働関係法と集団的労働関係法とに分類するやり方⁽¹⁾と両者に異なった配慮をする法解釈が取られる。法体系

としての労基法の位置は、労務を提供し報酬を得るに際して、実質的に劣位にある当事者に法的保護を与えて、対等な立場に立たせる労働関係の基礎的中心的な法である。

賃金をめぐる法律学の対応は経済学⁽²⁾と異なり、市民法に立脚した「他人の労務を利用する契約」⁽³⁾の分野（主に契約、不法行為等）、での解釈によって規整するものである。他方、修正市民法で労働者保護を説く法での賃金の意義をめぐっては、労働条件であり、労働者が「労働に従事すること」への「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」べき「報酬」として支払われるもの（民法第623条、労契法第6条）で賃金額の決定、算定基準、支払い方法などについて保障することを基本とすることが、重要な原理となってきた。

また賃金制度は、特定のものを強制することもなく、どのような賃金制度にするか当事者に任せられている。賃金の課題は、年功主義の交代と能力・成果主義等の問題が多く、労基法と齟齬が生じ、双方の間でトラブルが後を絶たない。この契約の軽視は、“合意は守られるべし”個々人のその自由な意思による同意が法的な拘束を許す私的自治を原則とする契約社会の基盤を揺るがしている。

本論文は、昨年、120年ぶりに改正された民法「債権関係規定の見直し」⁽⁴⁾を素材に、賃金請求権の成立要件⁽⁵⁾について考察したものである。なお、労働法研究を受講する大学院、社会人・留学生の院生の理解に資するため、ならびに、今年度、法学部、並びに法学研究科をご定年される高橋敏先生の日頃のご高配とご指導に感謝を申し上げる次第である。

I 賃金の法的意義

1、賃金の法的意義⁽⁶⁾

多くの産業革命を経た国々では労働法体系が確立したが、わが国の労働法の出発は、日本国憲法の制定を待たなければならなかった⁽⁷⁾。

日本国憲法第27条第1項は、「すべて国民は勤労の権利を有し義務を負う」という勤労の権利を規定した。この労働権とは、「国は労働したい者には精神的、肉体的な労働をする職を与えるべく、それができない者には、失業保険、その他適当な失業対策を行う」⁽⁸⁾ことを意味する。憲法は、個人を尊重し自立した経済人を育成するために国民に結果の“財”を平等に与える「完全雇用の実現」策でなく、国民各自による選択の自由を基に、労働能力を有する者に雇用の機会を与えること、土台から国民の力を向上させるように試み、「完全雇用の要請」策を進めたのである。

さらに、同条第2項の「賃金・就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」では、国民に活発な「営業の自由」と「職業選択の自由」を保障し⁽⁹⁾労働者の最低限の「労働条件」を保護する法制が成立した。

結果、第二次世界大戦後の「賃金」は、労使の当事者間の労働契約に国家が介入する形をとる。戦前の当事者間の契約のみによる決定は改善され、その額、賃金の算定基準、や支払い方法は契約当事者の合意が原則となった(民法第623条)が、賃金の支払いと労務給付との関係を直接にその内容を規制する法律は、多いとは言えない(民法第308条など)。以下、賃金をめぐる法の対応を概観する。

1)賃金とは何か

賃金という言葉は、2種類に大別することができる。

第1に賃金は、「労働契約にもとづく賃金」という意味である。第2に賃金は「労基法上の賃金」という意味で用いる(労基法第12条、第13条、第15条、第17条、第23条、第24条など)。

ア 「労働契約に基づく賃金」

使用者と労働者の関係を法的に結びつけているのは、労働契約である。労働契約については、労契法が「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」(同法6条)と規定する。

使用者が労働者に「賃金を支払うことは」労働契約におけるもっとも重要な取決めであり、労働契約の本質である。したがって労働に対して支払われる賃金の額や支払方法等については、使用者および労働者が対等の立場における合意に基づいて取決めることや、変更することが求められる。

しかし、使用者と労働者の契約関係は、形式的に見れば、自由で対等な当事者による関係であるが、労働条件の決定段階(賃金)、業務遂行段階において、使用者が圧倒的に優位であり、そのままでは、労働条件の低下による労働者の貧困、職場環境の悪化、労働者の非人間的扱いなど生じるおそれが強い⁽¹⁰⁾ため、公法的効力を用いたものといえるのである⁽¹⁰⁾。

イ 「労基法上の賃金」

労基法第11条は、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」を賃金と規定⁽¹¹⁾する。労基法の賃金であるためには、a「労働の対償であること」、b「使用者が労働者に支払うもの」という要件の充足が要である。

また、「対償」とは、実際の解釈はきわめて広義にとらえられているが、「労働を原因として支給されるもの」のことである。使用者が、その労働者に支払うもので、①任意的・恩恵的な給付ではないもの、②福利厚生としての給付でないもの、③企業設備の一環としてのものでもないものである。使用者に支払い義務がある賃金は、毎月の基本給や諸手当など、賞与や退職金などを就業規則や契約書などに記載して制度化し、一定の支給条件を満たした場合である。客からもらう“チップ”は、原則として労基法上の「賃金」に該当しない。

2) 賃金の支払い方法

労基法第24条1項は「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を…」を、同条2項で「賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて」支払わなければならない、と規定する。

この賃金支払い四原則は、労働者に確実に賃金を受領させ、その生活に不安のないようにすることが労働政策上きわめて必要である。労働者の賃金債権に対しては、他の債権をもって相殺することは許さないという趣旨が包含していると解せられる。そこで、最高裁は、相殺が「労働者の経済生活の安定をおびやかすおそれがない場合」(福島県教組事件・最一小判昭和44年12月18日民集23巻12号2495頁)⁽¹²⁾でなければならないと解している。また、法令に別段の定めがある場合、または使用者が過半数半数組合または過半数代表者が書面による協定を締結した時には、賃金の一部を控除して支払うことができる。

3) 平均賃金

労基法第12条は「この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の各号の1によって計算した金額を下ってはならない。」これは、例えば、解雇の場合、「解雇予告手当」⁽¹³⁾(労基法20条)を支払う場合、即時に解雇ができるわけである。その「解雇予告手当」の支払金を計算する時、この平均賃金概念を使う。休業手当も、年次有給休暇も、平均賃金の概念を用いて計算するものである。

4) 最低賃金制度⁽¹⁴⁾の役割

最低賃金法の立法目的は、労働者の生活の安定をはかることのほかに、労働力の質的向上を図ること及び事業の公正な競争を確保する(最賃法第1条)ためである。しかし、労働者の賃金は、生活にとって不可欠なものであるから、まず生活するにふさわしい賃金額が保障される必要がある。これを規制するのが最低賃金法の役割である。

なお、「労働者」「賃金」などの定義は労基法と同一であるから、パート、アルバイトにも、最低賃金法が適用されることになる。

地域別最低賃金の額は、当該地域における生計費、賃金及び通常の事業の賃金支払い能力を考慮して決定される（第9条2項）。そして、使用者は、労働者に対し、最低賃金以上の賃金を支払わなければならない（第4条1項）。また労働契約において最低賃金額以下の額を定めた場合には、その部分について無効となり、最低賃金と同様の定めと看做される（第4条2項）。生活保護との最低賃金の逆転現象が解消されることになった。

5) 非常時払いの原則

民法第624条は、「労働者はその約した労働が終わった後でなければ報酬を請求することができない」と規定する。賃金は、賃金支払い日が来ない限り、使用者は賃金を支払う義務がない。しかし、賃金支払日前に労働者に出費必要な場合があるので、非常時払いの原則（労基法第25条）が定められている。この原則は、労働者および労働者と生計を一にする者が、出産、疾病、災害、結婚、死亡などやむを得ない事由により一週間以上の規制をする必要がある場合には、使用者は履行期の前であっても、すでになされた労働に対する賃金を支払わなければならない。

6) その他の賃金に関する規定

賃金をめぐる労働者を保護する法規定は、上記以外にも、男女同一賃金（労基法第4条）労働条件の明示（労基法第15条）退職者に対して速やかに賃金を支払う（労基法第24条）賃金の支払い方法等必要的記載事項（労基法第89条1項2号）賃金台帳の作成（労基法第108条）がある。その他、労基法の労働関係規定を削除して新たに、独立の法規として最低賃金法、賃金債権の確保等を目的として賃金確保法などをあげることができる。

このようにわが国における賃金をめぐる法的意義は、一方で賃金が労働契約の債権債務関係から生じる給付であり、他方で、基本的には民事法上のルールに従うことを前提に、労働者保護の立場から規制をかける

という二面性を帯びている点に特徴がある。

2、賃金の動向⁽¹⁵⁾

企業から受け取る金銭が法的に「賃金」とすれば、その名称や種類は企業によって異なるが基本的に当事者間の合意であるその額、算出方法、計算方法、支払い方法などが、契約自由によって決められる。ただ、これが労働者側の労働条件その他の労働者の生活保障を考える納得のゆく賃金であり、かつ、賃金の保障がなされた否かが問題となる。

以下、賃金の動向についての概要を考察する。

戦後の1950年代、賃金の算出基準は、戦地からの復員者も多く、生活保証給を機軸として能力給、勤続給などを組み込んだ「電産型賃金」の後、年功型賃金は、個々の職務ごとに賃金を構成する職務給制度の試みを経て、業務遂行能力と勤続による業務の熟練等を考慮した職能制度が広がり、賃金制度の骨格が整えられていったのである。

高度成長期の1960年代、賃金は、定期昇給や年齢給に家族手当が組み合わせた年功制の賃金制度が登場し、賃金が大幅に上昇した。ただ、賃金をめぐる企業規模、学歴、年齢、性別による格差は、日本の労使関係と雇用システムに規制され、ほとんど変化がなかった。しかし、職能給制度は、1960年代後半に、日本の優秀な労働者の職務遂行能力に着目し、ベンチャー・企業や下請け企業の成長が著しく、人材育成という賃金制度が定着した⁽¹⁶⁾。

1990年以降のグローバル化は、雇用形態の多様化や人事システムの再編を進め成果主義的な賃金制度の導入がなされた。1998年は、“高コスト賃金”による従来の日本型の企業は①企業集団②金融“ケイレツ”株の相互持合制の利益や既得権の崩壊に繋がった(戦前の産業資本主義確

立期⁽¹⁷⁾の名目賃銀が絶対額における「無制限労働日と低賃金」というテーマが目立った時代に匹敵) このため企業の生産部門は、諸外国に移動し、国内で「有期雇用」がふえ、2018年度に非正規労働者が全就労者数の50%を越すようになった。

確かに、市場の原理を基本とする国々では、賃金は経済政策に関する重要な指標の一つとして取り扱われている。しかし、上記のようにわが国の賃金の動向は、契約上の債権である賃金請求権の性格や帰結をめぐる多様な判例理論を展開させており、重層的な理解が必要となるのである。

II 債権発生原因に関する民法改正

1) 債権発生原因としての契約

契約は、債権発生原因の一つであり、「相対立する複数の意思が合致することによって成立する法律行為であって、債権、債務の発生を目的」とする。この双務契約は、契約締結により当事者双方が債務を負担し、対価的な意義を有する契約で、贈与などの一方的に行う片務契約と異なる。また契約が当事者の自治を尊ぶ契約法の基本原則であり、契約自由の原則であることには現在も異論がないのである。契約の相手方を選ぶ自由は、誤ったイメージを社会に与えないため積極的に規定されない。ただ、当事者双方が対価的意義を有する給付をする有償契約で、売買に関する規定が準用される。

一般に、契約には、同時履行の抗弁権(第533条)および危険負担(第534条～536条)の法理が適用される。また、契約は、①申し込みと承諾であり、②交叉申し込み、③意思の実現である。申込みと承諾の意思表示の合致は、その内容が客観的に合致しているのみならず、当事者間で契約を成立させるという主観的な合致を必要とされ、かつ、これらの間の牽連関係も生ずるのである。

ただ、今般の改正、契約の成立は、「何人も、法令に特別の定めがある場合を除き、契約をするかどうかを自由に決定することができる」(新521条)と規定した。規定をするかどうか、が自由であること、そして、契約するについて、特に方式は求められないで自由に決定できることであった。さらに契約内容を自由に決定することができることは、規定を設けてうたうことができる(新521条、522条2項)。

またこの場合、申込みの拘束力について、民法521条、民法524条を設け、申込みは撤回を許さない。承諾の効力についても規定をおいている(民法第522条・第523条・第528条)。

労働に対して報酬を支払わない旨の契約(無償契約・委任契約)をすることを法は制限しない。しかし、労働していない期間でも、家族手当、住宅手当、休職中の賃金保障など労働契約上の定めに基づいて賃金が支払われる。

また、「永久に解約できない」労働契約は、個人の尊厳に反し、することができないと「永久契約を禁」じた。現民法は「5年を経過したのち、いつでも契約の解除をすることができる」(民法第626条1項)として、永久の拘束を避けている。しかし、「但し書きの10年」(民法第626条1項)は長く5年に、「商工業の見習」という表現もなくなった。これらは、期間の定めのある雇用の規定となる。

2)労働契約と賃金請求権

労働契約は、当事者の合意だけで成立する契約であり、労務給付と賃金の支払いに牽連性のある双務契約でもある。

労働契約は、契約の類型として一方の当事者が労務を提供し、相手方が報酬を与えることを約束するという点で民法の雇用契約と同一である。しかし、契約の当事者が対等でなく労務を提供する側が経済的にも機能的にも従属的な地位におかれているという点において民法の雇用契約と異なるのである。かつて、労働契約は、従属労働に関する労働契約と雇用契約とを区別する論争⁽¹⁸⁾もあったが、今日は解消している。

労働契約は、労働義務と賃金支払い義務について、「労働者及び使用者が合意する」(民法第623条、労基法第9条、労基法第11条、労契法第6条)ことによって成立すると定めている。すなわち、労働契約は、労働者は使用者に対して労務に服することを約束し、使用者はこれに対して賃金を与えることを約束する、という合意でもって成立する。提供すべき労務の内容は労働契約における合意によって定まる。従事すべき業務・職務を特定しないで労働契約した場合は、通常、使用者が営む業務のすべてについて労務を提供することになる。また、業務を特定して雇い入れられたときは、改めて合意しないかぎり、使用者の業務についてであっても労働者は特定したもの以外業務に従事すべき義務がない。

また、労働契約に基づく労務であっても、労使の双方が万全の配慮をしても避けがたい危険がある場合には、労働者はその意に反してその就労を強制されない(電電公社千代田丸事件・最判昭和43・12・24民集22巻13号3050頁)のである。

Ⅲ 賃金請求権の発生

労働者の賃金請求権は、現実には就労したときでなく、労働者が債務の本旨に従った履行の提供をしたとき(一般に、指示があれば就労できる状態)に発生する。

1) 賃金請求権の発生

労働契約⁽¹⁹⁾は、双務・有償・諾成契約である。労働契約における賃金請求権は、通常の契約債務と異なり、「労働への従事が先履行」の関係になり、同時履行の抗弁は排除される。したがって、特約のない限り労働者が欠勤し、あるいは何らかの就労をしていても、それが契約上の労務給付と看做されない場合は、賃金請求権は発生しない。これがノーワークノーペイ⁽²⁰⁾である。

賃金請求権は、労働契約における当事者の合意に基づいて発生する。

労契法は、労契法上の賃金について定義をしていない。また、労働契約は、労働義務と賃金の支払い義務を労働契約自体の発生要件でもある。他方で、労契法で賃金請求権の発生、展開、消滅等について具体的な規定を置いていないため賃金請求権は、民法の諸規定と労基法等の個別規定によって規制されることになる⁽²¹⁾。

2) 労働が先と言うこと

民法による賃金請求権は、「働いたこと」という反対債務の履行によって発生する(民法第623条、624条)。通常の契約債務とは異なり、支払う旨の合意(具体的には、就業規則等)が発生の根拠であるが、「働いたこと」の先行の履行を求められ、同時履行の抗弁は他の契約と異なり排除される。特約のない限り、労働者の遅刻や欠勤の場合に、何らかの就労をしていても契約上の労務給付とみなされない場合は賃金請求権は発生しない。特別に約束していれば、労働契約は「働いたら賃金を支払う」契約であると解釈できる。即ち、「働いていない分(ノーワーク)も賃金を払う」という取り決めがなければ、働いていない部分(ノーワーク)については、賃金が発生しない(ノーペイ)という結論になる⁽²²⁾。このような賃金支払い債務の帰趨については、ノーワークノーペイの原則が妥当するといわれている。しかし、この原則をめぐるのは、そもそもこれが法的原則といえるのかについて、吾妻光俊、宮島尚史、盛誠吾から疑問が出ていた。

2017年の債権法改正(民法624条の2)は、「期間をもって定めた報酬は、その期間が経過した後でなければ請求することができないとされ、日本の月給制では、定められた月が終了してからでない」と賃金は請求できない」が新設された(平成29年法44)⁽²³⁾。

労働者は、履行の割合に応じて報酬を請求することができる「民法536条 債務者の危険負担」。即ち、使用者の責めに帰すべき事由なくして労働に従事できなくなったとき、および雇用が履行の途中で終了したには、同時履行の抗弁までは行かないが、労働者は履行の割合に応じて報

酬を請求できることとなった。また、期間をもって報酬が定められている場合は、労働者は前期の賃金が支払われるまで冬期の労務提供を拒めると考えられるのである。これらは、月給制を下にする労働者の実態や成果主義や年俸制の普及により、一般的な賃金システムの現状に即した対応を行ったと考える⁽²⁴⁾。

また、期間を区切って定めた報酬はその期間が経過した後でなければ請求することができない。例えば、週給制や月給制の場合、定められた日数、や月数が終了しないと賃金請求が発生しない。

3) 労働債務の履行不能

労働債権が履行されなかった場合、a それが労働者の責めに帰すべき事由による場合は、賃金請求は発生しない。しかし、b 労働者に帰責事由が存在しない場合、民法第536条によれば、それが不可抗力による場合は、賃金請求権は発生しない(同条1項)が、E 使用者に帰責事由による場合に発生する(同条2項)ことになる。危険負担関連のこの規定は2017年に改定された。

事例

従来、長期雇用のわが国において、労働者の責めに帰すべき事由による場合は、賃金請求権は発生しない。しかし、労働者に帰責事由が存在しないときは、民法第536条によれば、①不可抗力の場合は賃金請求権が発生しない(民法第536条1項)。が、②使用者に帰責事由が存在する場合、賃金請求権が発生する(民法536条2項)ことになる。

この事例では、片山組事件、(最一小・平10・4・9)(労判736号15頁)⁽²⁵⁾を概観してみることにする。

〔本件の事実の概要〕

(1) 土木建築会社 Y 社で入社以来21年余にわたり建築工事現場における現場監督業務に従事していたXは、私傷疾(バセドウ病と診断され通院治療)にかかり、自宅治療命令をうけて治療に専念した。その後Xは、Xを現場事務所における事務作業に従事させた。その後、提出された主治医の診断書とXの病状説明・要望書をもとに、Yは産業医に相談するまでもなく自宅治療が妥当であるとの結論に達し、同年10月1日以降当分の間、自宅で治療に専念する旨を命じた。

本件自宅治療命令は、YがXの病状は現場作業も可能な状態であると判断して現場勤務命令を発する平成4年2月5日まで続いた。この間Xは就労の意思を表明するためにB工事現場に赴くものの、YはXの就労を拒否し、本件自宅治療期間中欠勤扱いとして月例賃金を支給せず、同年冬季一時金を減額支給した。

(2) これに対して、Xは、本件自宅治療命令は無効であるとして、同期間中の月例賃金と一時金減額分の支払いを求めて提訴した。

〔最高裁判所の判旨〕

「職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供があると解するのが相当である。」「そのように解さないと、同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者の提供し得る労務の範囲に同様の身体的原因による制約が生じた場合に、その能力、経験、地位等にかかわらず、現に就業を命じられている業務によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、また、その結果、賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり、不合理である。」

前記事実関係によれば、「Xは、Yに雇用されて以来21年以上にわたり建築工事現場における現場監督業務に従事してきたものであるが、労働契約上その職種や業務内容が現場監督業務に限定されていたとは限定されていたとは認定されておらず、また、・・・」

本件自宅治療命令を受けた当時、事務作業に関わる労務の提供は可能であり、かつ、その提供を申し出ていたというべきである。「XはY社に雇用されて以来21年雇用され、」「そうすると、右事実から直ちにXが債務の本旨に従った労務の提供をしなかったものと断定することはできず、・・・Xが配置される現実的可能性があると認められる業務が他にあったかどうかを検討すべきである。」としたのである。

IV 賃金請求権の根拠

労働者が賃金を請求できる法的根拠は、①それを支払う旨の当事者の合意に求められ、労働者に賃金請求が発生するためには、②「債務の本旨」（民法第493条）に従った労務提供がなされる必要がある⁽²⁶⁾。この合意は、③就業規則、労働協約の定めのほか、労使間の明示・黙示の合意、労働慣行などによって形成されるのである。

また、賃金請求権の変動は、職務や職位に連動する。具体的には、昇給や減給など合意の内容によってきまる⁽²⁷⁾具体的な契約内容が確定しないときは、「債務の本旨」がなされた後となる。

さらに、不就労時の賃金請求権の発生は、賃金請求の根拠が当事者の合意に求められる以上、労働契約の合意による。

1、賃金債権

使用者が労働者に支払う賃金には、算定期間によって、時給、日給、週休、月給などのように反復・継続して支払われるものもあれば、退職金のように、一回的に支払われるものもある⁽²⁸⁾。夏期・冬期ボーナスな

どは、その中間的な性質を有する一時金というものである。そして、これらの各種の賃金に対応して、日給債権、週給債権、月給債権、そして、退職金債権や一時金債権などの各種の債権を想定する場合に、「賃金債権」とはこれらの各種の債権の総称であると理解されている。

2、月給債権の発生

1) このような各種の賃金債権のうちで最も重要なものが月給債権である。それは、労働者、使用者間で締結される労働契約の規定により、基礎づけられ発生すると考えられる。しかし、労働契約は一般的に白地的かつ抽象的であって、その内容は就業規則の規定とにより補充される。とともに、使用者の業務命令により具体化されるのである。したがって、厳密に言えば、労働者の使用者に対する月給債権は、労働契約の規定から基礎づけられることは稀であって、就業規則の規定(「給与規程とか「賃金規則」と呼ばれる)等によって基礎づけられる。

むろん就業規則の規定等も、労働契約の内容たり得るので、就業規則の規定により内容が補充された労働契約を単に「労働契約」と呼ぶならば、月給債権は労働契約に基礎づけられたことになる。純粹の個別的労働契約により賃金債権の基礎づけられるのは、労働契約書を作成される労働者、パートタイマーや嘱託社員であって、期間の定めのない労働者はこれにあたらない。

パートタイマーの月給債権は、個別的労働契約により成り立っている。

2) 月給債権は、就業規則の規程により基礎づけられ、発生することになる。月給債権は、就業規則の規定を発生根拠にしている。しかも、月給債権は、労働契約(個別的労働契約)により基礎づけられることは少なく、就業規則に根拠を置くことが一般である。なお、嘱託に支払われる嘱託級は、「契約の都度決めるものとする」と規定する場合は、「社員及び事務職社員」の月給債権は、この給与規定を発生根拠として基礎づけられる。

3) 月給債権は、労働協約の規定により基礎づけられて発生すること

もある。例えば、労働協約中に「賃金体系は次の通りとする」と規定し、「基準内賃金」と「基準外賃金」とあげて、基準内賃金として、「基本給」「勤続手当」「家族手当」などを規定する。

4) 賃金の内訳では、例えば月給の場合、基本給、各種の手当、所定外賃金、賞与から構成され、戦後の労働者の権利を守る年功序列型賃金の原形になった。これは賃金が、最も重要な労働条件の1つであり、労働者ならびに家族の生活を支える糧であり生活の基盤をなすものであるため戦後の賃金史で作り出されることになった。同時に、賃金は、労働者の家計の購買力となり、多くの国民の租税の原資となるため、賃金の不払いによる国力の低下は厳に慎まなければならないのである。

以上のように賃金とは、使用者と労働者の労働関係という労働契約関係を基にして、それは労働者が労務を提供して、つまり“使用者の指示”に従って働くことを約束して、それに対して提供した労務に応じて、使用者が“報酬を支払う”という基本的な内容より成立する。一般に、この“報酬”のことを賃金というのである。

労働契約関係では、働く・働かせるということの法律的な意味の根幹にあるのが賃金となるが、労働者の労務提供の帰結である賃金の算定を労働時間であらわすので、提供された労務に対応した賃金を支払う場合、賃金というのは具体的な数字を出すから、提供された労務をどのように測るかも具体的な数字で出る基準が一番望ましいと考えられる。二倍働いたから二倍の賃金と対応関係が明確になるのである。

けれども労働時間は、働いた量を時間で測られるようになると、それは生産量にも直結しますので、使用者は得てして、新たに長時間労働を労働者に強いるがちとなり、人間の健康問題にも直結することになるので、労働時間を規制する必要に迫られる。他方、賃金について、労務に対応した賃金であるか、「労働の対償」であるかが給付の性質・内容に照らして個別的に判断されるが、その判断がきわめて容易ではない。

V むすびに

賃金請求権は、労働者が、労働義務を「債権の本旨に従って」履行しなければならない(民法第493条)。そして、使用者の帰責事由によって労働者が労務を履行することが不能になったか否かを判断するうえで、労働者が債務の本旨に従った履行の提供を行っているか否かが考察する要素となる。そこでいかなる場合に、債務の本旨に従った履行の提供が行われたと評価できるかが問題となる。

この点につき事例の本判決は、①職種の業務内容を特定せずに労働契約が締結された場合には、使用者によって就業が命じられた特定に業務について労務の提供が十全にはできないとしても、②その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして、当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、③その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である、と判示している。

そして、このように解する理由として、本判決は同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者締結し得る労務の範囲に同様の身体的原因による制約が生じた場合に、その能力、経験、地位等にかかわらず、現に就業が命じられている業務によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、また、その結果、賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり、不合理であることを指摘している。

本判決は、職種や業務内容を特定しない労働契約が締結された場合について、上記の①～③の要件から示されるように、債務の本旨に従った履行の提供を特定業務に限らず広く捉えて賃金請求権の有無を判断する枠組みを示している。

わが国において職務内容を労働契約で明確にされていない場合が多い、このような場合には、本判決の判断が参照されることになる。

これに対し、業種や業務内容を呈示した労働契約が締結された場合についても同様の判断が妥当するかは、本判決は明らかにしていない。賃金は、「使用者の責めに帰すべき事由によって労務を履行することができなくなったときは、労働者は反対給付である賃金を請求する権利をもつ」(民法第536条2項)と規定するが、使用者に帰責事由がない履行不能の場合は、労働者は賃金請求権を有しない(民法第536条1項)としている。だから、自然災害、工場の焼失などのような客観的事実だけでなく、使用者からの労務受領の拒絶によっても生じるのである。景気の変動はどうなるのであろうか。ただし、債務の本旨に従った労務の提供(民法第493条)でなければ、使用者は受領拒絶をして賃金請求を拒否できない。

労基法上の賃金は、労基法や最賃法などいくつかの実定法が詳細な賃金規制を加え、契約上の債権である賃金請求権の性格や帰趨をめぐる多彩な判例法理も展開されており、重層的な理解が必要となった。

労働契約上の賃金に関する基礎理論は、賃金請求権の根拠とその帰結をめぐる一般的な理論がどこにあるかである。言い換えると、賃金請求権は、現実には労働した場合に賃金を請求できるのは当然であり、労働者が合理的理由もなく解雇され、就労を拒否された場合に労働契約の締結(賃金支払いの合意)に基づいて発生する。その賃金請求権の根拠は、それを支払う旨の当事者の合意に求められる。言い方を変えれば、労働者が使用者に対し、賃金を請求できる根拠は、「働いたこと」そのものでなく、「支払う旨の合意」(具体的には就業規則や契約等に関する記載の内容)がその発生根拠なのである。賃金が労働契約で決定されているものである以上、その額や支払い方法波形役当事者の合意に依るのが原則であり、民法に定められた雇用契約の諸規定も、先取特権の規定(民法第308条)等のわずかの例外を除けば、賃金の支払いと労務給付の関係につき、直接にその内容を規制する定めは多くない。またその定めも、前述したように賃金請求権の発生要件や具体的内容について適切と言えな

いものも散見されたが、2017年の債権法改正によって一定の改善が見られた。

他方、最賃法は契約において合意されてもされた場合であっても、一定額を下回る賃金額の合意を無効とし、法によって定められた方式に依る額が当該合意に代わることを明記して、契約自由の基本部分を否定するのである。

- (1) 西谷敏「労働基準法総論」西谷敏・野田進・和田肇『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法』日本評論社・2頁。
- (2) 神代和欣・孫田良平編「賃金法規と賃金規則」『セミナー賃金問題の常識』日本評論社・昭和53年・42～78頁。
- (3) 我妻榮『債権各論』上巻(民法講義Ⅵ)有斐閣・昭和47年・2～4頁参照。
中村武『債権発生原因論』巖松堂・昭和3年・461頁以下参照。
- (4) 山野日章夫『新しい債権法を読み解く』商事法務・2017・237頁以下参照。
- (5) 水町勇一郎・「賃金」『注釈労働基準法』上・有斐閣・2004・371頁以下。
土田道夫・「賃金」『新基本法コンメ・労基法・労契法』日本評論社・72頁以下参照。
盛誠吾「賃金債権の発生要件」『講座21世紀』5巻・有斐閣・60頁以下参照。
- (6) 荒木尚志「賃金の法規制」『労働法』第3版・有斐閣・2016・583～610頁参照。
野川忍「賃金の法規制」『労働法』日本評論社・2018・583頁以下参照。
- (7) 西谷敏・前掲書・2頁以下参照。
宮澤俊義・芦部信喜「憲法27条」『注解日本国憲法』日本評論社・277頁以下参照。
- (8) 市原昌三郎・下山瑛二「住居移転・職業選択の自由」『田上穰治・憲法事典』青林書院新社・331～341頁参照。
- (9) 川添利幸「労働権」『憲法概論』文久書房・178頁。
- (10) 西谷敏・前掲書・2頁以下参照。
- (11) 毛塚勝利「賃金・労働時間の法理」『講座21世紀』5巻・有斐閣・2頁以下。
浜村彰・「労基法上の賃金規制」『講座労働法の再生 労働条件論の課題』日本評論社・25～44頁参照。

- (12) 金子征史「全額払いの原則と調整的相殺」『労働判例百選』第7版・有斐閣・92～93頁。
高野敏春・前掲書・132頁。
- (13) かつて「解雇予告手当は賃金か」という有泉亨・石井照久論争があった。解雇予告手当は、有泉教授は厳密な意味では賃金ではないが、次の就職まで労働者の生活を支えるためのものであるから賃金に準ずるものと、その賃金性を肯定している(有泉亨『労働基準法』有斐閣・昭和38・159頁)、また、石井照久教授は、「解雇予告手当は労基法において、とくに使用者に課せられた公法上の義務であり、解雇予告除外事由が存在せずかつ予告を行わずに労働者を解雇するに際しての使用者の履行すべき要件である」と賃金性を否定する」(石井照久『注解労働基準法』有斐閣・1964年294頁以下参照)。
- (14) 神吉知郁子「最低賃金」『講座労働法の再生 労働条件論の課題』日本評論社・87頁～104頁参照。
- (15) 毛塚勝利・前掲書・3頁参照、荒木尚志・前掲書・583～610頁参照。
- (16) 毛塚勝利・前掲書・3頁参照
高野敏春・「団結権の法史」『国土館法学会誌』6号・1970・32頁参照。
- (17) 風早八十二『日本社会政策史』日本評論社・62頁参照
- (18) 矢邊学「賃金の労働法上の意義」『国土館法学』5号、敬文堂、1973年、161頁以下参照。
- (19) 萩澤清彦・『労働基準法』上巻・青林書院新社・193頁以下参照。
- (20) 菅野和夫「賃金」『労働法』第11版・弘文堂・2016・405頁以下参照。
- (21) 野川忍・前掲書・583頁以下参照。
- (22) 水町勇一郎・前掲書・371頁以下。土田道夫・前掲書・72頁以下。盛誠吾・前掲書・60頁以下。
- (23) 野川忍・前掲書・583頁以下参照。山野目章夫・前掲書・237頁以下参照。
- (24) 野川忍・前掲書・583頁以下参照。根本到「労働契約における危険負担の法理の法的課題」山田省三・石井保雄編『角田邦重先生古稀記念・労働者人格権の研究』上巻・信山社・350頁以下。
- (25) 青野覚「私傷病と労務受領拒否」『労働判例百選』第7版・38頁～39頁参照。
高野敏春・前掲書・131頁参照。
- (26) 水町勇一郎 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法(上)』・2003・371頁以下参照。

- (27) 高野敏春・前掲書・128頁参照。
水町勇一郎・前掲書・391～393頁参照。

- (28) 高野敏春・前掲書・124頁。

退職金は賃金かという問題は、労働協約や就業規則等によって支給基準が明確に定められ、それによって使用者の支払い命令が出るのであれば、賃金といえる。ただし、退職金は、賃金の後払いとして「労働の対償」といえるが、功労に報いるという功労報償的な性格があるため、退職金の減額や没収条項との関係では、問題となる（三晃社事件最二小判昭和52年8月9日裁判集民121号225頁）。

以上